

**HISTÓRIAS DE VIDAS MARCADAS PELO PRECONCEITO: BRANCA,  
DE OLHOS VERDES, E NÃO CONSEGUE EMPREGO. COMO VOCÊ,  
MULHER NEGRA, CONSEGUIU?**

***STORIES OF LIFES MARKED BY PREJUDICE: WHITE, GREEN-  
EYED, CAN'T GET A JOB. HOW DID YOU, A BLACK WOMAN, DO  
IT?***

***HISTORIAS DE VIDAS MARCADAS POR LOS PREJUICIOS:  
BLANCA, DE OJOS VERDES E INCAPAZ DE CONSEGUIR UN  
TRABAJO. ¿CÓMO LO HIZO USTED, UNA MUJER NEGRA?***

**ANA CAROLINA PEREIRA NERO**

Mestre em Administração no PPGA-PUC Minas na área de concentração Pessoas, Trabalho e Sociedade, com desenvolvimento de pesquisa sobre os temas Trabalho, Raça e Gênero. Graduada em Ciências Contábeis e possui pós-graduação em Gerenciamento de projetos, ambos concluídos na PUC Minas. Membro do grupo de pesquisa GEDI - Grupo de estudo de diversidade e inclusão da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. ORCID iD: <http://orcid.org/0009-0007-4392-1001>.

**SIMONE COSTA NUNES**

Doutorado (2007) e Mestrado (1999) em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais, nas áreas de Novas Tecnologias Gerenciais e Organizações e Recursos Humanos, respectivamente; Graduação em Administração (1990). Professora Adjunta da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas (desde 1998). Desde 2008, faz parte do corpo docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA/PUC Minas. ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-7573-7985>.

**CLÁUDIA APARECIDA AVELAR FERREIRA**

Doutora em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Pós-doutorado em Geografia- Tratamento da informação espacial. Estágio Pós-doutoral em Administração pelo Programa de Pós-graduação em Administração- PUC MINAS. Linha de pesquisa: Pessoas, Trabalho e Sociedade: Diversidade nas organizações. Grupo de Pesquisa GEDI- Grupo de Estudos de Gestão, Diversidade e Inclusão; Geografia- Fluxos e análises espaciais e NEHRUT- Núcleo de Estudos em Recursos Humanos e Relações de Trabalho. Mestre em Administração pelo Centro Universitário UNA. Graduada em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Minas Gerais (1989) no curso de farmácia e bioquímica. Tem especialização em administração de



serviços de saúde e saúde pública (UNAERP), MBA em Gestão de Organizações Hospitalares e Serviços de saúde (FGV) e Assistência Farmacêutica no SUS (UFSC).  
ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-8802-1716>.

## RESUMO

Vidas negras importam, mas estas vidas são marcadas pela discriminação na tessitura societal brasileira, principalmente para as mulheres negras, que estão vivendo, convivendo e superando os preconceitos. O objetivo deste estudo foi identificar e analisar as dificuldades de mulheres negras em sua trajetória pessoal e profissional, quanto a questões raciais e à influência destas em sua carreira. O estudo adotou a abordagem qualitativa e o método história de vida. Os dados foram coletados por meio de entrevistas em profundidade e analisados com base na técnica de análise de narrativa. As estruturas opressoras como sexismo, racismo e classismo se interseccionam na história de vida de duas mulheres, uma delegada e outra diretora financeira. As falas evidenciam como a interseccionalidade de gênero, raça e classe colocam as mulheres negras em situação de maior vulnerabilidade quando comparada à mulher branca. As ações afirmativas possibilitaram que estas mulheres redesenhassem suas histórias de vidas e alcançaram a mobilidade intergeracional.

**Palavras-chave:** Interseccionalidade. Discriminação. Diversidade. Mercado de trabalho.

## ABSTRACT

Black lives matter, but these lives are marked by discrimination in the fabric of Brazilian society, especially for black women, who are living with and overcoming prejudice. The aim of this study was to identify and analyze the difficulties faced by black women in their personal and professional careers, in terms of racial issues and their influence on their careers. The study adopted a qualitative approach and the life story method. The data was collected through in-depth interviews and analyzed using the narrative analysis technique. Oppressive structures such as sexism, racism and classism intersect in the life stories of two women, one a delegate and the other a financial director. The lines show how the intersectionality of gender, race, and class places black women in a situation of greater vulnerability when compared to white women. Affirmative action enabled these women to redesign their life stories and achieve intergenerational mobility.

**Keywords:** Intersectionality. Discrimination. Diversity. Labor market.

## RESUMEN

Las vidas negras importan, pero estas vidas están marcadas por la discriminación en el tejido de la sociedad brasileña, especialmente para las mujeres negras, que conviven con los prejuicios y los superan. El objetivo de este estudio fue identificar y analizar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres negras en su trayectoria personal y profesional, en lo que respecta a las cuestiones raciales y su influencia en sus carreras. El estudio adoptó un enfoque cualitativo y el método de la historia de vida. Los datos se recogieron mediante entrevistas en profundidad y se analizaron utilizando la técnica del análisis narrativo. Estructuras opresivas como el sexismo, el racismo y el clasismo se entrecruzan en las historias de vida de dos mujeres, una delegada y la otra directora financiera. Sus discursos muestran cómo la interseccionalidad de género, raza y clase sitúa a las mujeres negras en una situación



más vulnerable que a las blancas. La discriminación positiva permitió a estas mujeres rediseñar sus historias vitales y lograr la movilidad intergeneracional.

**Palabras clave:** Interseccionalidad. Discriminación. Diversidad. Mercado de trabajo.

## 1 INTRODUÇÃO

Vidas negras importam, mas estas vidas são marcadas pela discriminação na tessitura societal brasileira, principalmente para as mulheres negras, que estão vivendo, convivendo e superando os preconceitos (BENTO, 2022). A prática discriminatória contra o negro pelos brancos, se manifesta por meio da dominação, cuja intenção é conceder ao negro características negativas para que a branquitude se mantenha em vantagem na estrutura social (BENTO, 2022).

Desta forma, mantêm-se beneficiados com grande oferta de mão de obra de baixo custo, limitando as oportunidades a favor da raça e ocasionando dificuldades em mobilidade social. No mercado de trabalho, são destinadas a esse grupo as funções mais precárias e com menor remuneração (SOUZA; DIAS, 2018). O negro, com o mesmo nível de escolaridade do branco, enfrenta divergências salariais. Verifica-se que, quanto mais alto o grau de instrução, maior o distanciamento salarial entre as raças, conforme Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). A situação de desigualdade que se verifica entre brancos e negros, no Brasil, mostra resquícios de uma estrutura discriminatória que procedeu na libertação dos escravos, que passaram a viver sem amparo por parte do estado e da sociedade (FERREIRA; NUNES, 2020). Outro aspecto a se destacar refere-se à gestão da diversidade nas organizações, é uma ideologia tecnocrática, porque enquanto permanecer o mito da democracia racial, que ilude não ter preconceito no Brasil, logo dificulta reduzir desigualdades sociais (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Dada a percepção quanto ao mercado de trabalho brasileiro, que se evidencia pelo grande número de desempregados, crescimento significativo da informalidade e queda nos ganhos da população (HOFSTAETTER et al., 2022), os números se tornam ainda mais relevantes quando o assunto abordado se faz a partir de um recorte de gênero e raça.

Dados do IBGE (2022) apontam que mulheres pretas e pardas têm rendimento-hora médio em Reais no trabalho principal (R\$11,2) enquanto as mulheres brancas têm rendimento (R\$19,0). Com mesmo grau de instrução, ainda assim as mulheres



pretas e pardas têm rendimento menor que o das mulheres brancas, sendo que para o nível de escolaridade superior completo os números são (R\$24,4/hora) e (R\$34,4/hora), respectivamente. Também, mulheres pretas e pardas estão mais presentes em jornadas de trabalho semanal inferiores a 40 horas, sendo: de 15 a 30 horas – pretas e pardas (26,0%), brancas (21,4%); de 40 a 44 horas – pretas e pardas (47,8%), brancas (52,9%). Os dados apontam para a interseccionalidade de gênero e raça, que coloca a mulher negra em situação de maior vulnerabilidade quando comparada à mulher branca (MAIA, 2022). Lemos et al. (2022) evidenciam que o feminismo interseccional ocorre em decorrência das diversas discriminações, que se configuram em acontecimentos não mutuamente excludentes, mas que se interagem sobre as mulheres negras como o sexismo e racismo.

Ferreira et al. (2024) complementam que:

As mulheres negras estão em desvantagem, em relação aos homens negros e às mulheres e aos homens brancos, no que se refere à inclusão no mercado de trabalho brasileiro e ao rendimento financeiro médio; além disso, elas estão subrepresentadas nos cargos de gestão/diretoria e em desvantagem de gênero em todos os estados do Brasil. A mulher Negra, no mercado de trabalho, está em pior nível de desigualdade social (p.150).

Perante as desigualdades observadas em termos de gênero e raça, de maneira que o mercado de trabalho favorece pessoas brancas para admissão e ascensão profissional e coloca a mulher negra em maior desprivilegio, delineou-se o objetivo central desse estudo: identificar e analisar as dificuldades de mulheres negras em sua trajetória pessoal e profissional, quanto a questões raciais e à influência destas em sua carreira. O estudo adotou a abordagem qualitativa e o método história de vida, e análise narrativa.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Ferreira e Camargo (2011) argumentam que a elite branca brasileira se reconhece com uma superioridade étnica que sobressai à etnia e cultura negra, considerada como sendo inferior. Com isso, pessoas com características físicas próximas do branco tendem a ser mais valorizadas. A pesquisa desses autores traz,



entre outros, o relato de uma entrevistada, “mulata”, sobre como ela se sentia em relação à sua cor. Ela não sabia qual era o seu lugar, mas, sabia que “negro” ela não era. Sendo uma mulher “mulata”, ela acreditava que poderia se “salvar”, tendo em conta que não se via com as mesmas características dos negros: “era limpa”, “inteligente”, “não morava na favela e não tinha lábios e nariz grossos. Isso, pois, segundo ela, ser negro era ser sujo, burro e morar na favela. (FERREIRA; CAMARGO, 2011, p. 375).

A miscigenação racial surge desde o início da colonização brasileira a partir de relações ocorridas entre os europeus e as índias e negras. (Zimmermann, 2020). O alto grau de miscigenação no Brasil dificultou a categorização de raças, sendo que a identidade racial no país é composta por inúmeras definições que consideram características físicas e cor de pele. Segundo Souza (2017), o mulato não é branco nem negro. Encontrando-se na fronteira, ele ocupa um espaço *in-between*. Isso remete ao argumento de Ferreira e Camargo (2011), que diz do sofrimento de muitas pessoas negras, que se sentem “deslocadas, submetidas a condições sociais de inferioridade e desvalorizam suas características físicas e suas capacidades intelectuais. Tais sentimentos decorrem de situações vividas diariamente nas relações interpessoais.” (FERREIRA; CAMARGO, 2011, p. 375).

Sustentada pelo senso comum existe, no Brasil, uma demarcação imaginária onde é estipulado o lugar do negro e o lugar do branco. O intuito é manter o negro em lugares onde a condição social é menos favorecida, de cultura popular e de origem africana. Assim sendo, quando visto em locais não esperados para alguém de cor, como altos cargos, posições de liderança, logo, ele é repreendido. Essas limitações impostas são decorrentes da desigualdade que, por sua vez, define as posições que o negro, sugestivamente, deveria ocupar (SOUZA; DIAS, 2018). O preconceito racial é presente nas estruturas da sociedade no que tange a saúde, educação, emprego, moradia, renda e expectativa de vida, deixando o negro sempre em desvantagem social, predominando a pobreza e a miséria inclusas na realidade do negro, de forma generalizada (FERREIRA, 2018).

Carneiro (1995) destaca que o racismo não impossibilita a ascensão social do negro como indivíduo, mas sim na perspectiva de grupo, sendo visto como uma exceção à regra, que emergiu da raça. O negro ascendente reforça a crença sobre a democracia racial, quando desfruta de privilégios individualmente, mas sem representar de forma coletiva seu grupo racial com significância política, social e



econômica. Isso reforça a permanência do negro como parte irrelevante da sociedade brasileira, alimentando a influência do grupo dominante sobre o grupo subordinado como forma de discriminação velada e deixando de ser um crime para tornar-se consenso, o que reforça o preconceito.

A desigualdade se mantém mesmo que se leve em consideração o nível de escolaridade, uma vez que a maior parcela das “ocupações informais e da desocupação é composta pela população preta ou parda, independentemente do nível de instrução que ela possua. Entre aqueles que concluíram o ensino superior, essa diferença tende a ser um pouco menor.” (IBGE, 2018).

Frente a esse cenário, Neves e Lima (2007) abordam o sistema de cotas como um meio justo de acesso ao ensino superior por pessoas mais vulneráveis, sendo uma oportunidade de reduzir as desigualdades. Souza e Dias (2018) reforçam que as políticas afirmativas, cuja finalidade é reparar o negro de danos a que esteve sujeito por toda a história, buscam garantir a igualdade de oportunidades para o indivíduo nas áreas de saúde, educação e trabalho.

Souza e Brandalise (2017) relatam que as universidades públicas sempre tiveram o predomínio de alunos oriundos de classes favorecidas e de maioria branca, quando na verdade o ensino público precisaria atingir todas as classes. Mas, em 2018, as pesquisas realizadas pelo IBGE começam a mostrar que, na educação, essa realidade vem “tomando outro rumo”. Pela primeira vez, estudantes pretos ou pardos representaram maioria em instituições públicas de ensino superior (50,3%) (IBGE, 2018). A relevância desse dado pode ser confirmada por Silva (2018), que afirma que, quanto maior o nível educacional, maior a oportunidade de elevação social, com um salário melhor, e com a possibilidade de uma melhor condição de vida.

Diante da condição de inferioridade historicamente atribuída à mulher em relação ao homem, Ferreira e Nunes (2020) discutem a situação da mulher negra, que está sujeita a três tipos de discriminação: gênero, raça e classe social, permanecendo as mulheres negras em sua maioria na base da pirâmide social, dependendo de políticas sociais para avançar na educação e no mercado de trabalho. Esta condição interseccional dos opressores estruturais como o sexismo, racismo e classismo agem de forma que as mulheres negras permanecem em desigualdades básicas que modelam o presente e o futuro de muitas mulheres negras imputando a estas mulheres desvantagens em relação as mulheres brancas. Maia (2022) em seu estudo,



identificou por meio da análise interseccional revelou, que as vidas narradas se diferenciaram por causa do pertencimento as classes sociais diferentes.

### 3 METODOLOGIA

A abordagem escolhida para a pesquisa é de natureza qualitativa e o método trata-se da história de vida. Segundo Deslandes et al. (2015), esse método refere-se as entrevistas em profundidade amparadas em narrativas de vida que permitem obter vários tipos de informações, propiciando adquirir pontos de vista distintos sobre o mesmo assunto, auferindo mais percepção quanto à realidade.

Conforme Camargo (1984, p. 17), cada indivíduo sofre influência dos padrões impostos pela sociedade em que vive, mas é a forma como cada pessoa reage diante desse “determinismo” social que torna cada experiência única. Mesmo diante de imposições culturais existem possibilidades para se fazer escolhas que dão direcionamento à própria vida, e a história de vida permite que o entrevistador entenda a percepção de cada entrevistado diante de sua própria vivência, suas escolhas e seus pontos de vista.

A história de vida especifica a caminhada percorrida pelo indivíduo com base no passar do tempo, restaurando fatos vivenciados considerados importantes pelo narrador, sendo que o pesquisador é mais ouvinte, conduzindo a entrevista de forma mais passiva. Ressalta-se que a escuta deve muito atenta e sensível durante as gravações. As narrativas orais são formadoras do pensamento, da memória e da subjetividade conforme a identidade pessoal e profissional, de gênero e de raça. Com isso, é necessário dispor de mais tempo para adquirir informações e para a análise do material. Dessa forma, pesquisas que utilizam esse método empregam menor número de depoimentos (GIL, 2017). As entrevistas foram acordadas previamente com as participantes do estudo. Foi solicitado consentimento para gravar a entrevistas e todas concordaram. Após as gravações e as entrevistas foram transcritas e revisadas duas vezes. Tempo total de gravação: 258 minutos.

Este estudo contou com duas entrevistadas, mulheres negras, que possuem nível de formação superior e que também atuam profissionalmente em cargo de liderança. A definição quanto a estudar mulheres com formação superior observou o pressuposto de que a mulher negra se depara com dificuldades em sua carreira



profissional por causa de questões sexistas e raciais. Além disso, soma-se o fato de que a mulher sofre com desigualdades salariais no mercado de trabalho, sendo estigmatizada como inábil em relação ao sexo masculino para lidar com assuntos emocionais, mesmo quando elas possuem maior nível de escolaridade que os homens (REIS et al., 2018). Quando se associa essa realidade à mulher negra, constata-se o preconceito de marca que ela vivenciava no ambiente de trabalho e que é relacionado ao racismo, assédio sexual e a seu cabelo crespo (LAGE; SOUZA, 2017). Com isso, buscou-se na presente pesquisa conhecer a trajetória dessas mulheres que, mesmo defronte a todas essas questões, percorreram esse caminho que constitui a carreira profissional (REIS et al., 2018). O Quadro 1 exibe de forma sucinta algumas informações sobre as entrevistadas:

Quadro 1 – Dados das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Instituição de trabalho	Cargo de ocupação
Pantera Negra	33 anos	Polícia civil de Minas Gerais	Delegada
Ester	52 anos	Faculdade privada	Diretora financeira

Fonte: elaborado pelos autores.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas em profundidade, que se caracterizam como entrevistas narrativas com base nas histórias de vida das entrevistadas. A entrevista foi iniciada com a seguinte questão: Me fale sobre você, desde a sua infância. A partir daí, outros assuntos foram levantados a respeito do tema. Os nomes Pantera Negra e Ester são nomes fictícios, escolhidos pelas entrevistadas, no intuito de manter o anonimato. O corpus da pesquisa foi tratado e analisado por meio da análise de narrativas (LABOV, 1972) focando nas temáticas: situação familiar, acesso à educação, preconceitos enfrentados ao longo da vida.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 A HISTÓRIA DE PANTERA NEGRA

#### 4.1.1 Situação familiar

Pantera Negra nasceu em Belo Horizonte, tem 33 anos, é casada, e origina-se de uma estrutura familiar de quatro integrantes sendo pai, mãe e um irmão mais novo,



que hoje ocupa o cargo de Defensor Público da União. Filha de mãe branca e pai negro, a entrevistada vivencia a miscigenação e, como efeito, sua mãe desconhece as dificuldades enfrentadas pelo negro. Seu pai, assim como a própria Pantera Negra vêm se ressignificando em relação à sua negritude. Somente após a conclusão da faculdade de Direito, que cursou após a aposentadoria, o pai da entrevistada passou a se perceber enquanto negro. Ele veio de uma infância difícil, de fome e condições precárias. *“Ele sofreu muito racismo, é... na escola, mas não entendia muito bem isso”*, afirma Pantera Negra. Seu pai, crescido em uma geração em que pouco se falava sobre raça, tinha como fuga o não falar sobre racismo.

A sua mãe, segundo ela diz, veio de uma base familiar diferente: *“Não que fossem ricos. Mas, minha mãe tinha uma estrutura melhor, nunca passou fome.”* Seu pai, policial militar, e sua mãe, funcionária dos correios, sempre buscaram proporcionar aos filhos condições para que priorizassem os estudos, mesmo que para isto fosse preciso manter somente o básico à família, morando de favor na casa de familiares para poupar a despesa do aluguel e dar início à construção da casa própria. *“Na polícia ganhava muito mal. Então até essa época, assim não é que a gente passava necessidade, mas era o básico.”*

#### 4.1.2 Acesso à educação

Durante toda a sua trajetória escolar, ela estudou na rede pública de ensino. Pantera Negra diz que sempre foi estudiosa e se destacava em sala de aula por tirar boas notas. Via os estudos como uma forma de ser aceita pelas outras pessoas, respeitada: *“Foi um modo de eu ser desejada de alguma forma porque eu tenho um poder né? Então as pessoas querem de alguma forma a pessoa”*. Conforme diz a entrevistada, era importante se destacar nesse sentido porque, mesmo não estando dentro do padrão ideal de beleza, o estudo impõe respeito.

Pantera Negra se diz privilegiada, pois não precisou trabalhar, antes de se formar, para contribuir com as despesas de sua família. Ela foi mantida pelos seus pais durante todo o curso de graduação, em Direito, realizado em uma faculdade privada em Belo Horizonte, que ingressou aos 17 anos. Ela diz que optou pelo curso de direito porque sempre teve senso de justiça, e interesse em poder ajudar outras pessoas a conquistarem seus direitos.



Ao fim da graduação, ela deu sequência aos estudos, realizando uma pós-graduação em Ciências Penais e, depois, se tornou Mestre em Direito ambiental e desenvolvimento sustentável pela vertente do direito a um ambiente saudável.

### 4.1.3 Preconceitos enfrentados ao longo da vida

Desde a infância Pantera Negra enfrentou dificuldades para lidar com o seu cabelo, o que a levou a alisá-lo e a escová-lo entre 11 e 12 anos de idade. Seus traços, oriundos da raça negra, eram motivo para se envergonhar. Ela conta que as chacotas promovidas por um colega da escola, que também era negro, despertavam nela a vontade de ficar reclusa uma vez que era alvo de zombarias.

Já adulta, assim que começou a trabalhar, Pantera Negra dispôs de recurso financeiro para a realização de cirurgia plástica em seu nariz, em busca de maior aceitação de seus traços. O seu reconhecimento como uma mulher negra ocorreu após estudar sobre feminismo, o que foi necessário ao assumir uma delegacia de mulheres. O declarar-se mulher negra representa a aceitação de suas origens, de uma cultura renegada por anos. Pantera Negra lembra que, somente após sete anos no cargo de Delegada de polícia é que conseguiu ir ao trabalho com o cabelo natural, sem precisar escová-lo.

Sobre tema assédio sexual, ela afirma haver sofrido, vindo da chefia e de seus pares, que ocorre pessoalmente ou através de mensagens. A entrevistada diz que, por mais que a vontade seja de revidar, na tentativa de se impor diante dessas situações, ela se sente retraída e que, quando o assédio vem de um superior hierárquico lhe dá sentimento de medo, pois se ela replicar poderá vir a sofrer consequências no trabalho.

Quanto ao ambiente de trabalho, Pantera Negra relata que, em visita a um cartório, junto com uma investigadora, sentiu-se discriminada ao serem atendidas pelo responsável no cartório. Naquele momento, as duas estavam sem identificação de cargo, somente se apresentaram com suas carteiras como policiais, mas a partir daí, a investigadora, que era uma mulher branca, loira e mais velha que Pantera Negra, foi tratada como doutora, como se ela fosse a delegada.

A entrevistada ressalta que ficou em dúvida se ali estava em evidência uma questão racial ou se a questão dizia respeito ao fato de ela ser muito jovem em relação ao seu cargo. Ela ingressou na Polícia Civil aos 23 anos de idade, quando assumiu



uma delegacia de mulheres no estado de Minas Gerais, líder de uma equipe em que, até hoje, é a única mulher negra. Ela destaca que enfrentou muitas situações em que seus conhecimentos eram testados.

Pantera Negra relata que, fora do seu ambiente de trabalho, percebe o espanto no semblante das pessoas quando descobrem que ela é delegada: *“Eles assustam se eu falar que eu sou delegada, né? Percebo [...] ‘Como é que você conseguiu?’.”*

#### 4.1.4 Políticas afirmativas

Pantera Negra relata que, quando entrou na faculdade, tentou utilizar um incentivo governamental, o Programa Universidade Para Todos (PROUNI), mas devido à renda familiar, não foi possível a adesão e não fez uso de bolsa de estudos. Na época, ainda não existia política de cotas nas universidades públicas, a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. E, para o cargo que hoje ocupa, de Delegada do estado, a lei de cotas para concurso público não a favoreceu, pois o concurso não dispunha de vagas raciais.

Pantera Negra entende as políticas de cotas como uma reparação ao povo negro por séculos de escravidão e que toda a sociedade deve sim ser responsabilizada, considerando que mesmo após a abolição, não existiu nenhum tipo de preocupação e, muito menos, de oportunidades para o negro.

#### 4.1.5 Análise da história de Pantera Negra

A escolha do nome Pantera Negra se deu pela força e representatividade que o personagem simboliza. O tardio reconhecimento sobre sua identidade de raça remete ao conceito de miscigenação no Brasil, em que o sujeito não se reconhece como negro e nem branco, se dizendo mulato (SOUZA, 2017). O fato de seu pai também ter vivido esse impasse racial, por não se declarar negro, e de ser filha de mãe branca, que pouco se atentava aos assuntos ligados a raça, dificultava ainda mais para que Pantera Negra encontrasse a sua identidade, visto que, no Brasil, a identidade racial se resume à cor da pele e às características físicas, como lembra Zimmermann (2020).

Pantera Negra se diz privilegiada por não ter sido necessário conciliar os estudos com o trabalho durante sua trajetória educacional, tendo em vista que, a



maioria dos jovens negros precisa trabalhar para auxiliar na renda familiar Devido a condição econômica (FERREIRA, 2018). Mas, ela reforça que, mesmo seus pais priorizando seus estudos e de seu irmão, a situação financeira familiar era restrita.

Sobre a trajetória educacional da entrevistada, tem-se que seu período escolar na Educação básica foi cursado praticamente na escola pública, mas o Ensino superior se deu em uma faculdade particular em que eram somente duas alunas negras na sala de aula. Esses dados reforçam uma tendência, ainda que a lei de cotas para o ensino superior venha modificando essa realidade, de pessoas negras e de baixa renda cursarem a Educação Básica em escolas públicas e, depois, ingressarem em faculdades particulares. Souza e Brandalise (2017) discorrem sobre a baixa inclusão de alunos negros e de baixa renda nas universidades públicas, em que predominam alunos de classes favorecidas e de maioria branca, quando na verdade o ensino público precisaria atingir todas as classes. Tal realidade, ao que parece, começa a alterar-se, segundo dados do IBGE, tendo em conta que, em 2018, estudantes pretos ou pardos representaram maioria em instituições públicas de ensino superior, pela primeira vez (IBGE, 2018).

Quando Pantera Negra aborda sobre sua dedicação aos estudos, sendo essa uma forma de se provar competente e ser aceita pelas outras pessoas, reafirma Ferreira e Camargo (2011), que abordam como o negro sempre foi visto como intelectualmente incapaz, além de Jaime (2017), que diz que o negro é questionado a todo momento sobre a sua capacidade, fazendo com que ele se esforce sempre duas vezes mais que o branco para ser respeitado. Soma-se que negra não pode ser doutora, e não tem capacidade para liderança, somente mulher branca, pelo fato de socialmente o negro ser construído como alguém incapaz e inferior, apto somente para estar em trabalhos mal remunerados e de subordinação (BENTO, 2022), por isso são discriminadas mesmo quando são líderes nas empresas (BENETTI et al., 2023).

Para Silva (2018), a educação é o princípio para a ascensão profissional, visto que quanto maior o nível educacional, maior a oportunidade de elevação social, com um salário melhor, possibilitando uma situação financeira melhor. Essa perspectiva é reforçada por Pantera Negra, que lembra os ensinamentos vindos de seu pai sobre a importância dos estudos para dar direção para uma vida melhor.

Entre os 11 e 12 anos, Pantera Negra realizou alisamento capilar, pois sempre teve uma relação difícil com o cabelo. Para as crianças negras, a ausência de representatividade do cabelo crespo contribui para que elas se sintam inferiorizadas



(LEITE et al., 2010). Para Ferreira e Nunes (2020) a estética da mulher negra é negatizada por causa do cabelo, formato do nariz e cor da pele escura, as colocando em desvantagens pela sociedade à raça branca. Também, ressalta-se o fato de ela haver realizado cirurgia plástica em seu nariz, já na fase adulta. Seu nariz era, na infância, alvo de chacota.

A entrevistada menciona sobre o despertar de sua negritude, ao iniciar seus estudos sobre raça. Ela comprova que conscientizar-se foi tão importante que a fez assumir seu cabelo na forma natural, sendo um marco o momento em que foi trabalhar sem escovar seus cabelos. Ela recebeu o elogio de muitos e não se abalou ao perceber o preconceito velado de outros. Constata-se, pela fala de Pantera Negra, que a identidade da mulher negra está ligada à forma como ela lida com o seu cabelo. Por ser algo de bastante destaque no corpo humano, o cabelo tem uma grande representatividade no que diz respeito à identidade racial (LAGE; SOUZA, 2017).

O assédio sofrido no ambiente de trabalho por superiores hierárquicos vincula-se à fala de Lage e Souza (2017), que dizem que os fenótipos da mulher negra fazem como que ela seja vista de uma forma hipersexualizada, e a partir deste olhar, ela fica mais propensa à discriminação no ambiente de trabalho, sendo desqualificada em relação as outras pessoas, podendo ocorrer assédio moral e/ou sexual, em convivência hierárquica e sem ética.

A fala de Pantera Negra sobre os obstáculos encontrados na tentativa de ser promovida na polícia e por nunca ter visto mulheres na posição de chefia de polícia do estado reflete a fala de Stiel (1997), que diz que mesmo não havendo diferença no nível de escolaridade entre um homem e uma mulher, esta estará sujeita a encontrar dificuldades para ocupar cargos de chefia, o que se encaixa no conceito de teto de vidro.

Atentamos como o assunto diversidade ainda não é abordado na Polícia Civil de Minas Gerais como algo institucional. Na fala de Pantera Negra, o tema é tratado somente sob o ponto de vista do cidadão, de como respeitar o indivíduo de acordo com suas particularidades. Na perspectiva organizacional, a diversidade é uma ideologia que precisa ser real, afirma Alves e Galeão- Silva (2004).

## 4.2 A HISTÓRIA DE ESTER

### 4.2.1 Situação familiar



Ester, mulher negra, nasceu em uma cidade do interior de Minas Gerais, tem 52 anos, é divorciada, tem três filhos e vem de uma estrutura familiar composta de pai, mãe e dois irmãos. Atualmente, exerce o cargo público de controladora geral do município.

Sua família, muito pobre, passava por muitas dificuldades. Seu pai, homem negro, era lavrador desde muito jovem, analfabeto e alcoólatra, pois, sentia que precisava beber para suportar o frio da roça pela manhã. Ele trabalhava em fazendas e era muito maltratado pelos fazendeiros, apanhava para trabalhar.

Sua mãe, mulher negra, casou-se muito jovem, aos 16 anos, era dona de casa e mantinha uma relação conturbada com o marido, que a agredia frequentemente.

Ester começou a trabalhar aos 14 anos de idade, quando estava cursando a oitava série do ensino fundamental. Seu primeiro emprego foi em uma casa de família, pois, segundo a sua mãe, as opções de emprego que eles teriam seria trabalhar em casa, na roça ou em casa de família, o que seria suficiente para que eles pudessem ajudar financeiramente em casa.

Ester relata que sua mãe nunca aceitou a cor negra. A avó da entrevistada deu sua mãe para outra família criar, e essa família era branca. Desta forma, sua mãe foi criada em escolas onde predominavam pessoas brancas. Segundo Ester: *“Então, ser negro, para a minha mãe, ela não trabalhou isso, ser negro é um problema.”*

Mas, Ester afirma que, para ela, a cor nunca foi um problema: *“A negritude, para mim, nunca foi um problema, eu sempre gostei muito da minha cor.”* No entanto, diz que a pobreza era algo que lhe doía a alma.

#### 4.2.2 Acesso à educação

Ester chegou a receber premiações escolares por ser uma das melhores em sala de aula, considerada como muito inteligente. Mas, aos 16 anos precisou parar de estudar, pois não estava conseguindo conciliar o trabalho com os estudos. A família para a qual trabalhava não queria que Ester estudasse, dessa forma teria mais tempo para se dedicar ao trabalho.

Ester se casou e mudou para Belo Horizonte, onde teve seus três filhos. Quando estava grávida de seu terceiro filho, ela resolveu voltar aos estudos e iniciou um curso supletivo. Nesse período, Ester se separou do marido, mas, continuou estudando. Sua renda caiu muito, e ela conseguia se manter vendendo semijoias,



chapeadas e produtos de beleza por meio de revistas. Nessa fase, sua mãe lhe ajudou nas despesas de casa e o ex-marido arcava com parte do aluguel.

Ester fez, então, concurso para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sendo aprovada. Mas, ainda assim, a renda não era suficiente para manter uma casa com três filhos pequenos.

Ela tinha o sonho de realizar o ensino superior, se decidindo pelo curso de Direito. Foi então que Ester recebeu proposta de seu patrão, da casa em que trabalhava em Belo Horizonte, para voltar a morar na sua cidade natal, cidade em que ele também residia e na qual atuava como diretor de uma faculdade. Aceitar essa proposta facilitaria para ela em termos do estudo em nível superior. Assim, Ester pediu demissão do IBGE e retornou, com os filhos, à sua cidade natal. Lá, ela passou no vestibular para Direito, e deu início ao curso em uma faculdade privada.

Ester foi em busca de novo emprego e conseguiu trabalhar como faxineira em uma conservadora, onde trabalhou por 11 meses como auxiliar de limpeza nessa empresa, até que o diretor administrativo a convidou para trabalhar no escritório da empresa, dando a ela uma promoção, o que Ester viu como uma grande oportunidade de carreira.

Já no 8º período do curso de direito, com dificuldade para continuar a pagar em dia a faculdade, Ester recebeu uma proposta de emprego para trabalhar na faculdade em que estudava como auxiliar de secretaria, com uma bolsa de estudos de 100%. Ela aceitou a proposta de emprego, percebendo que ali teria melhoria em sua vida, e assim o foi. Conseguiu concluir o curso de Direito, realizou a pós-graduação em Gestão e Legislação Tributária e cursou MBA em Auditoria, Controladoria e Finanças. Ester chegou ao cargo de diretora financeira na mesma faculdade em que se formou.

#### 4.2.3 Os preconceitos enfrentados ao longo da vida

Ester afirma não ter tido problemas quanto a aceitar o seu cabelo afro. Mas, quando era mais nova, conta que usava o chamado pente quente, muito utilizado na época, para alisar o cabelo. Durante a faculdade, ela usava o cabelo com tranças, o que considerava ser sua personalidade. Ela lembra que, na época em que usava tranças, recebia críticas das próprias pessoas negras que a incentivavam a tirá-las e a alisar os cabelos, falando: *“Porque você não tira as trancinhas, você tem um rosto tão bonito!”*. Na percepção de Ester, essa fala denotava que as tranças a deixavam feia. Mas, o que mais a surpreendia é que *“não era branco que falava isso, não”*,



lembra a entrevistada, pontuando que o preconceito quanto ao cabelo afro vem também do próprio negro. Quando resolveu tirar as tranças, Ester adotou a técnica denominada relaxamento, mas sempre mantendo o cabelo anelado, pois nunca gostou do cabelo alisado. Às vezes, ela escovava o cabelo, mas sempre gostou do seu cabelo, mesmo ele não sendo em grande quantidade.

Na escola, ela diz já ter passado por situações com piadas em que os colegas fingiam encostar no seu cabelo e tomar choque, fazendo chacota com o seu cabelo crespo. Mas, afirma que nunca se importou. Para ela, vergonha sempre foi a miséria em que vivia, sua vestimenta ruim.

Ester evidencia um ponto importante sobre a sua percepção do estereótipo relacionando a mulher negra, quanto ao sexo: *“Mulher negra, bonita, que está para o sexo”*. No ambiente de trabalho propriamente dito, ela relata não ter passado por esse tipo de situação, mas não ignora o fato de já ter recebido olhares diferentes, além de convites, em festas da empresa, do tipo: *“Ester, vamos ali, vou te mostrar um negócio no meu carro, [...] Ester, vamos embora comigo?”* Sua reação sempre foi de levar na esportiva, por se tratar de colegas de trabalho.

Ester relata que sempre foi vista, no seu ambiente de trabalho, como uma mulher muito bonita e inteligente. Ela diz que ver uma mulher com esses atributos, em um cargo de direção, é algo incomum principalmente na visão do homem branco. Ela afirma: *“Porque o negro não pode ser bonito né?”* Ela relata que sentia o racismo, o preconceito na forma de assédio. E pondera: *“A minha forma de ver, talvez a minha percepção, eu estivesse armada demais por essa questão masculina.”*

Ester trabalhou como secretária de um médico, em sua cidade natal, no ano de 1992, e por necessidade financeira, também fazia a faxina do consultório. Ela relata um fato que ocorreu no trabalho. Uma senhora se aproximou dela, juntamente com sua filha, e perguntou como ela havia conseguido o trabalho de secretária: *“Você veja só a minha filha, ela é tão novinha, tão bonita, olha os olhos da minha filha, dos olhos verdes, ela não consegue emprego de secretária.”* Ester comenta não ter percebido, naquele momento, que a intenção daquela mãe era de diminuí-la: *“Era como se ela estivesse apresentando mesmo o currículo da filha dela.”*

Já na posição de diretora financeira, eram inúmeras as vezes em que era associada ao cargo de empregada doméstica, quando falavam: *“Ah, a Ester diretora é aquela que foi empregada do Arnaldo.”* Essas pessoas se referiam ao ex-diretor que a incentivou a voltar para a sua cidade natal.



Ester lembra que, assim que sua condição financeira permitiu, passou a cuidar de sua aparência. Ela entende que, estando sempre muito bem-vestida, é capaz de frequentar qualquer lugar e estar à altura de qualquer pessoa: “*A minha aparência, quando eu chego muito bem arrumada, eu impacto. Mas, eu não estou ligando para aquele olhar*”. Ela acaba por concluir que se arruma porque é vaidosa, que nunca foi para ser aceita.

Na posição de diretora, Ester teve como propósito dar chance aos empregados negros da faculdade e que ocupavam cargos inferiores na estrutura hierárquica. Ela lhes deu incentivo e oportunidade para que estudassem e alcançassem melhores cargos na instituição. Assim, ela conseguiu tirar pessoas negras da faxina, do xerox e da portaria, que passaram a ocupar cargos como, assistente financeiro, de departamento pessoal, gerente de secretaria e gerente de departamento pessoal.

Em 2019, Ester desligou-se da faculdade. Mas, ela ressalta que, o fato de ter levado a pluralidade racial aos cargos de gestão da faculdade, não gerou perseguição dos maiores escalões da instituição.

#### 4.2.4 Políticas afirmativas

Durante a faculdade de direito, Ester, na tentativa de conseguir apoio do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES), criado no ano de 1999, buscou a ajuda de alguns amigos para que fossem seus fiadores no programa, mas não conseguiu. Quando, finalmente, conseguiu um fiador para o financiamento, não foi aceita no Programa, pois não atingia a renda mínima exigida pelo FIES. “Eu era tão pobre que eu não tinha condições de ter FIES.”

Na percepção de Ester, as políticas de cotas são muito importantes, mas não será somente elas que vão conseguir resolver a questão do racismo, é necessária uma mudança de postura, algo a mais precisa ser feito. A entrevistada aborda que a lei de cotas para negros é algo imposto pelo governo, mas, que é preciso uma “mudança de olhar para com o negro”, pois ele é, ainda, apenas “tolerado.”

#### 4.2.5 Análise da história de Ester

Ser chamada pelo nome Ester, neste estudo, foi decisão da entrevistada por afinidade com o nome. Sua resiliência, desde muito jovem, marca a sua história e



demonstra toda a força investida para uma vida melhor. A pobreza é muito marcante, e suas consequências também. A morte de sua irmã, aos oito meses de idade, ressaltava as questões sanitárias e as brigas de seus pais por não saberem lidar com a miséria. Aos 14 anos, no período escolar, Ester começou a trabalhar para compor a renda familiar. À luz de Ferreira (2018), discute-se o preconceito racial na sociedade brasileira, que deixa o negro desamparado na saúde, educação, renda, moradia e em vários outros aspectos, prevalecendo a escassez na existência do negro.

A rejeição da mãe de Ester em relação à raça negra é pontuada pela entrevistada como influência do meio em que a mãe foi criada, adotada por uma família de pessoas brancas. Para Silva, Xavier e Costa (2020) o indivíduo tende a tomar como exemplo a conduta de outros indivíduos pertencentes ao mesmo grupo social. Por ter o tom da pele mais claro que a dos seus filhos, sua mãe sentia-se no direito de julgá-los, os chamando de feios, a ponto de prejudicar a autoestima dos filhos. No que tange às questões de raça, Ester afirma que ser negra nunca foi um conflito para ela. Mas, se sentir feia, conforme era chamada pela mãe e ser pobre, doía muito mais do que a cor da sua pele.

Devido à dificuldade em conciliar os estudos com o trabalho, aos 16 anos ela abandonou os estudos, o que encontra ressonância na literatura que, de acordo com Souza e Dias (2018), devido à condição social do negro e diante da dificuldade em conciliar trabalho e estudos, ele abandona a educação pela necessidade de contribuir com o sustento familiar, o que torna ainda mais difícil a sua ascensão no trabalho e financeiramente.

Quando se sentiu ridicularizada na escola por usar uma sapatilha de balé como sapato, Ester analisa que ali se colocava uma questão social, por ela ser pobre. Somente agora, na fase adulta, ela considera a possibilidade de o motivo das chacotas ser a sua cor de pele. Para Ferreira (2018), a mulher negra está sujeita à discriminação de gênero, raça e classe social devido a interseccionalidade estes opressores estruturais com dificuldade a aceitação pelo grupo social (Ferreira; Nunes, 2020). Segundo Mariano e Carloto (2009), é predominante a presença de mulheres negras em classes mais baixas. Diante desta análise, não é possível dissociar a pobreza da raça, principalmente em um país que possui a grande maioria da população negra e pobre.

Estudar sempre foi prioridade para Ester que, mesmo grávida do terceiro filho e lidando com a depressão por estar recentemente separada e com pouco auxílio



financeiro do seu ex-marido, formou-se no supletivo. As dificuldades não a impediram de conquistar sua formação no ensino médio. E, foi devido a essa formação que ela passou no concurso do IBGE. Mesmo sem uma rede de apoio para os cuidados com as crianças, Ester conseguiu se dedicar aos estudos para realizar a prova desse concurso que lhe deu certa folga para arcar com as despesas, mas que ainda não foi o suficiente para cobrir todas elas, precisando conciliar com o trabalho doméstico e com a venda de produtos para complementar a renda.

A coragem de Ester em mudar de cidade em busca do sonho de cursar uma faculdade foi além da pensada estabilidade conquistada em seu emprego público. Assim que recebeu a proposta de ajuda vinda de seu patrão, não pensou duas vezes em renunciar à sua vida em Belo Horizonte para regressar à sua terra natal. Mas, somente agora, com maior esclarecimento sobre o racismo, ela pôde perceber que mesmo diante da fala do seu chefe, de que iria ajudá-la, essa ajuda veio de forma irrisória, o que ela compreendeu resultar do fato de ela sempre ser vista como a empregada que cursava direito, mantendo-se, portanto, no lugar dos negros. Essa ideia é corroborada por Souza e Dias (2018), que chamam a atenção para o fato de que o negro deve se conformar com esse lugar em que sociedade o mantém como subalterno.

Em outro sentido, ressalta-se a importância da consideração por parte do diretor administrativo da conservadora, sobre a existência de uma universitária em seu quadro funcional, pois, foi a partir daí que Ester teve a oportunidade de impulsionar-se profissionalmente, seguindo em sua carreira administrativa.

Ester enfatiza também a proposta recebida para trabalhar na secretaria da faculdade em que estudava, quando foi tentar regularizar o pagamento das mensalidades atrasadas. A proposta envolvia uma bolsa integral de estudos, garantindo a ela a conclusão do curso. Para Souza e Dias (2018) este tipo de relação de afago entre negros e brancos que vem como ajuda mesmo sem haver relações sanguíneas, como forma de apadrinhamento, é fundamental para a ascendência do negro. Assim que Ester ocupou uma posição de poder como diretora da faculdade, teve como objetivo dar chance aos empregados negros da faculdade e que ocupavam cargos de baixa remuneração, dando a eles incentivo e oportunidade para que estudassem e pudessem obter melhores cargos na instituição.

O preconceito vivenciado na escola, em relação ao seu cabelo, aparecia em situações como aquelas em que os colegas fingiam encostar no seu cabelo e tomar



choque. De acordo com Leite et al. (2010), as crianças que se identificam pertencentes a um grupo, tendem a enxergar as crianças dos outros grupos de forma negativa.

A repreensão do aluno negro ao ver Ester na posição de auxiliar de secretaria a ponto de não se direcionar a ela, subentende-se que para ele aquele local era inapropriado para a raça negra. De acordo com Bento (2022) e Souza e Dias (2018), a sociedade demarca o local em que o negro deve ocupar de forma coletiva, sempre em condições desfavorecidas, em piores empregos e condições de vida. E quando visto em posição contrária a esperada, é questionado.

Situações como esta, sofrida no ambiente de trabalho, assim como em locais externos como olhares críticos em restaurantes, exigem de Ester um posicionamento sempre firme, de imposição, sentindo que sempre irá precisar provar às pessoas o porquê de estar ocupando esses lugares socialmente não apropriados aos negros.

### 4.3 Semelhanças e particularidades entre as entrevistadas

A análise da situação econômica das entrevistadas mostra que Pantera Negra e Ester têm origem na classe baixa. As falas de ambas mostram a situação precária em que seus pais viveram na infância. No caso de Ester, a situação financeira da família se mostrou pior do que a da família de Pantera Negra, sendo que a primeira teve que interromper os estudos, aos 16 anos, para trabalhar e ajudar a família. A situação dessas famílias vai ao encontro de dados do IBGE (2022) que mostram maior proporção de pessoas pobres entre os pretos e pardos. Zamora (2012, p.569) reforça: “Podemos [...] dizer que no Brasil, mesmo com variações regionais, a pobreza e a miséria são predominantemente negras.”

Ambas as entrevistadas tiveram progenitores que não se reconheciam como pessoas negras, como foi o caso do pai de Pantera Negra, que era um homem negro, e da mãe de Ester, que era uma mulher negra. A não identificação com a negritude pode encontrar explicação no trabalho de Ferreira e Camargo (2011, p. 375), que falam do sofrimento de muitas pessoas negras, que se percebem desvalorizadas, deslocadas e inferiorizadas onde predomina a ideologia da branquitude.

Quanto à dedicação aos estudos, tanto Pantera Negra quanto Ester se destacavam por notas altas e chegaram a receber premiações na escola. A percepção de que o estudo é a chave para melhores condições de vida vem ao encontro de Silva (2018), que aborda a educação como sendo a chave para melhores níveis de salário,



possibilitando uma melhor situação de vida. Outro ponto de vista é que as duas obtinham boas notas como forma de serem aceitas e respeitadas pelos colegas. Ester menciona que trocava merenda por cola nas provas, e que era também uma forma de ter os seus colegas por perto.

Em relação as questões do fenótipo da mulher negra, apesar de Ester afirmar que nunca teve problemas em aceitar o seu cabelo natural, quando nova, ela o alisava. Já com mais idade, passou a escová-lo. Pantera negra, por sua vez, sempre teve dificuldades com o seu cabelo e, por isso, o manteve alisado por muito tempo até que, já adulta, delegada de polícia, passou a usá-lo na forma natural ou escovado, mas, sem o uso de produtos químicos para alisamento. Conforme Lage e Souza (2017), no período escravocrata foi estabelecido como padrão feminino a mulher branca europeia e, assim, tudo que se difere desse perfil permanece sendo considerado feio. Assim, ainda hoje, tal padrão se mantém influenciando as mulheres negras a alisarem seus cabelos. Ambas as entrevistadas afirmam reconhecer suas identidades, atualmente, apesar de manterem o uso frequente do cabelo escovado. Em oposição ao pensamento de ambas, Lage e Souza (2017), argumentam que a identidade da mulher negra está ligada à forma como ela expõe e se relaciona com o seu cabelo, devido ao simbolismo que o cabelo representa para a raça.

As histórias se coincidem quando falamos sobre a hipersexualidade da mulher negra. As duas entrevistadas relataram assédios sofridos no trabalho por seus pares e superiores hierárquicos. Uma fala recorrente é sobre a mulher negra ser vista como alguém disposta para o sexo. Lage e Souza (2017) trazem este tipo de comportamento como sendo abusivo, que desqualifica uma pessoa no que diz respeito a outra, deixando assim o negro em uma condição inferior e limitando seus espaços de ocupação.

Ester, por diversas vezes, foi questionada em seu ambiente de trabalho pelos cargos ocupados. Tanto como secretária quanto como diretora financeira, ela passou por situações de olhares surpresos e até mesmo comentários a respeito de sua ocupação. Não foi diferente para Pantera Negra, que diz sempre se deparar com o espanto das pessoas quando descobrem que ela é delegada, com questionamentos inconclusivos sobre como ela conseguiu este cargo. Essas situações vão ao encontro do que dizem Mariano e Carloto (2009) sobre a maioria das mulheres negras se encontrarem normalmente em trabalhos domésticos e com baixa remuneração. Um fato que evidenciou tal questão veio de Ester, quando foi abordada com indignação



por uma mãe que não se conformava com a dificuldade de sua filha “*tão bonita e dos olhos verdes*” para encontrar um emprego como secretária, trazendo ali, em seu questionamento, a indignação por se deparar com uma mulher negra em um cargo que deveria ser ocupado por uma mulher branca.

As entrevistadas comungam da mesma opinião a respeito das políticas de cotas por entenderem que nada mais é que um reparo à população negra, que vem sofrendo desde a época da abolição da escravatura, os efeitos da desigualdade social. Isso corrobora Souza e Dias (2018), para as quais as políticas afirmativas têm como objetivo assegurar que exista igualdade de oportunidades entre negros e brancos no que tange à saúde, educação e ao trabalho.

Ester aponta a política de cotas como um bom começo, mas não sendo o bastante para uma reparação ao povo negro. Sua observação quanto ao fato de o negro ser tolerado nos remete ao discurso de diversidade nas empresas que, conforme destaca Alves e Galeão-Silva (2004) que não passa de uma ideologia enquanto a sociedade brasileira não for de fato uma democracia.

É pertinente a colocação de Ester sobre a importância em reconhecer a história do negro e como a escravidão prejudicou e ainda prejudica a raça. Principalmente, por parte do negro, é fundamental a consciência de raça e classe, pois, somente quando as pessoas se percebem pertencentes a um grupo é que são capazes de lutar por mudanças.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As narrativas das entrevistadas são marcadas por esforços e dificuldades, o que é característico do povo negro. As histórias de ambas corroboram dados que mostram que, no Brasil, as pessoas negras têm muita dificuldade em permanecer na escola devido sua condição social e econômica, por isso, se depara com muitos negros analfabetos ou semianalfabetos, além dos eventos de injúria racial, principalmente por causa do cabelo afro. Porém, hoje é símbolo de resistência, pois traz consigo a representatividade e a identificação dentro dos ambientes, demonstrando que não existe limitação ou um ambiente inadequado para o cabelo afro.



A questão da identidade social nas relações parentais interracialis, um dos pais busca se esconder por meio do silêncio ou se sente superior se tiver pele mais clara ou tende a negar a identidade das filhas, influenciando a ter uma estética típica da mulher branca para ser aceita pela sociedade, como aconteceu com a Pantera Negra e a mãe de Ester. Foi possível entender a negação sobre a raça por parte do negro, a partir da crença de que, quanto mais o tom de pele se aproxima do branco, mais chances se tem de oportunidades na vida. O corpo negro ainda é visto como erotizado em diversos ambientes, o que pode acontecer o assédio sexual, como ocorreu com Pantera Negra e Ester. As narrativas demonstram a interseccionalidade dos opressores sexismo, racismo e classismo na vida destas mulheres, possibilitando inferir nas vidas das mulheres negras. Para mitigar as consequências destes opressores contra a população negra, as políticas afirmativas é um dos caminhos que viabiliza mitigar os prejuízos históricos causados pela escravidão.

As políticas públicas de diversidade evidenciam-se como importantes para o país. Trata-se de uma forma de gerar reparação social à população negra, que permanece deficitária devido às condições de desamparo em que vive. Mas, é importante que, em relação ao financiamento estudantil ofertado pelo governo federal, ocorra uma revisão sobre as exigências para aderir ao programa. O caso de Ester mostra que mesmo não dispondo de dinheiro para manter sua faculdade, ela não pôde contar com a linha de crédito que foi criada para auxiliar alunos que não têm condições para pagar uma graduação, visto que, para obter o recurso é exigida renda mínima, o que impossibilita o acesso em muitos casos, principalmente em se tratando de um país em que o trabalho informal é fonte de renda para uma parte da população.

O tema diversidade se mostra ainda pouco explorado dentro das organizações, não obstante o aumento de esforços ao longo do tempo. Em relação à raça negra, no Brasil, o assunto ainda se apresenta como tabu em muitas organizações. Entende-se que, por mais que o tema seja abordado institucionalmente, se não houver conscientização das pessoas e, principalmente, dos gestores, não será possível a inclusão, de fato.

## REFERÊNCIAS



ALVES, Mário Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista De Administração de Empresas**, v.44, n.3, p. 20–29,2024. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>

BENETTI, Jolaine Rosa De Castro Borin; BRITO, Lucas Charão; ALBERTI, Ricardo. Trajetória de vida e carreira: um estudo em lideranças negras na região sul do Brasil. **Revista Administração De Empresas Unicuritiba**, v.3, n.33, p.113-137, 2023.

BENTO, Cida. *O pacto da branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras,2022.

CAMARGO, Aspácia. Os usos da história oral e da história de vida: trabalhando com elites políticas. **Revista de Ciências Sociais**, v.27, n.1, p.5-28,1984. Disponível em: <https://dados.iesp.uerj.br/artigos/?id=272>.

CARNEIRO, Sueli. Gênero, raça e ascensão Social. **Estudos Feministas**, v.3, n.2, p. 544-552,1995.

DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*, 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. Racismo: uma questão de saúde pública e de gestão na perspectiva de gênero. **Revista Gestão Sistema de Saúde**, v.7, n.2, p 143-156,2018. <https://doi.org/10.5585/rgss.v7i2.12801>

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; NUNES, Simone Costa. Mulheres negras: um marcador da desigualdade racial. **Revista da ABPN**, v.12, n.33, p. 508-534, 2020. DOI 10.31418/2177-2770.2020.v12.n.33.p508-534

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; Carvalho, Paulo Fernando Braga; Nunes, Simone Costa. Gender and racial empowerment: interface with geographic space and sustainability. **Revista Geonorte**, v.15, n.50, p.150-170, 2024. Doi 10.21170/geonorte.2024.V.15.N.50.150.170

FERREIRA, Ricardo Franklin; CAMARGO, Amilton Carlos. As relações cotidianas e a construção da identidade negra. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.31, n.2, p.374-389, 2011. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000200013>

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

HOFSTAETTER, Moema; SANSON, César; MYRRHA, Luana Junqueira Dias; MACEDO, Luziene Dantas de. O impacto da pandemia de COVID-19 na vida dos trabalhadores do setor turístico do Rio Grande do Norte: resultados e reflexões. **Revista de Turismo Contemporâneo**, v.10, n.2, p.277-299, 2022. DOI 10.21680/2357-8211.2022v10n2ID23464.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil,2018**. Recuperado em 11 de julho de 2023, de <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21039-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca-no-brasil.html>



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento, 2022.** Recuperado em 11 de julho de 2023, de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento>

JAIME, Pedro. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial.** São Paulo: Edusp, 2017.

LABOV, William. **Language in the inner city: studies in the Black English Vernacular.** Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1972.

LAGE, Maria Luisa da Costa; SOUZA, Eloísio Moulin. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. **Revista de Gestão Social e Ambiental** (edição especial), p. 55-72, 2017. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v0i0.1378>

LEITE, Francisco; RODRIGUES, Carla. D. Rabelo; BATISTA, Leandro Leonardo. Cabelos cacheados: infância, estereótipos e propaganda contraintuitiva. **Pensamento & Realidade**, v.25, n.2, p.133-151, 2010. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/7236>

LEMOS, Vilma; PERAZZO, Priscila F.; OLIVEIRA, Rebeca Nunes Guedes de. Educação e trabalho de mulheres negras: histórias de vida na interseccionalidade entre gênero e raça. **História Oral**, v. 25, n. 1, p. 93-113, 2022. <https://doi.org/10.51880/ho.v25i1.1240>

MAIA, Cláudia. Histórias de vida de professoras negras no sertão norte-mineiro. **História Oral**, v. 25, n. 1, p. 115-133, 2022. <https://doi.org/10.51880/ho.v25i1.1248>

MARIANO, Silvana Aparecida; CARLOTO, Cássia Maria. Gênero e combate à pobreza: programa bolsa família. **Revista de Estudos Feministas**, v.17, n.3, p.901-908, 2009. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/24327903>.

NEVES, Paulo S. C.; LIMA, Marcos Eugênio. O. Percepções de justiça social e atitudes de estudantes pré-vestibulandos e universitários sobre as cotas para negros e pardos nas universidades públicas. **Revista Brasileira de Educação**, v.12, n.34, p. 17-38, 2007.

REIS, Thompson Augusto; DIAS, Aline Souza; OLIVEIRA, Elenice Oliveira; COSTA, Jeanne Alves; CREMONEZI, Graziela Oste; SPERS, Valéria Rueda Elias. Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. **Revista de Carreira & Pessoas**, v. 8, n.3, p.398-412, 2018. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i3.36820>

SILVA, Bruna Caroline Moreira; XAVIER, Wescley Silva; COSTA, Thiago de Melo Teixeira de. Sistema de cotas e desempenho: uma comparação entre estudantes cotistas e não cotistas na Universidade Federal de Viçosa. **Administração Pública e Gestão Social**, v.12, n.3, p.1-21, 2020. <https://doi.org/10.21118/apgs.v12i3.6125>

SILVA, Tatiana Dias. Ação afirmativa para ingresso de negros no ensino superior: a formação da agenda governamental segundo atores-chave. **Revista do Serviço**



**Público**, v.69, n.2, p 07-34, 2018. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3271>

SOUZA, Andréa Alcione; DIAS, Rafaela Cyrino Peralva. Mérito não é para qualquer um: a percepção de gerentes negros sobre o seu processo de ascensão profissional. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n.87, p.1-23, 2018. DOI 10.1590/1984-9250871

SOUZA, Andreliza Cristina de; BRANDALISE, Mary Ângela Teixeira. Política de cotas e democratização do ensino superior: a visão dos implementadores. **Revista Internacional de Educação Superior**, v.3, n.3, p. 515-538, 2017. Disponível em: <https://edubase.sbu.unicamp.br/items/5fb415e7-1578-4b22-8fa3-f1623d53656f>

SOUZA, Eloísio Moulin. Processos de racialização: inteligibilidade, hibridade e identidade racial em evidência. **E&G Economia e Gestão**, v.17, n.48, p.23-42, 2017. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p23-42>

STIEL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v.32, n.3, p.62-69, 1997.

ZAMORA, Maria Helena Rodrigues Navas. Desigualdade racial, racismo e seus efeitos. **Fractal, Revista de Psicologia**, v.24, n.3, p.563-578, 2012. <https://doi.org/10.1590/S1984-02922012000300009>

ZIMMERMANN, Elton Colini Gonçalves. **O pensamento histórico do Brasil**. Curitiba: Contentus, Intersaberes, 2020.

